

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

4168

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Associació Agrària Mallorquina, SA (exp.: CC_TA_15/150, codi de conveni 07000012011981)

Antecedents

1. El dia 18 de juny de 2015, la representació de l'empresa Associació Agrària Mallorquina, SA, i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 7 d'agost, la senyora Concepción Bonet Álvarez, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Associació Agrària Mallorquina, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 17 de desembre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)



Text articulat del Conveni col·lectiu laboral de l'empresa Associació General Agrària Mallorquina, SA (AGAMA)**Capítol I - Disposicions generals**

Article preliminar.- Parts que el concerten.- Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu la representació legal de l'empresa, les centrals sindicals UGT i CCOO i els delegats dels treballadors, com a representació laboral.

Article 1.- Àmbit d'aplicació.- L'àmbit d'aquest Conveni és el de l'empresa AGAMA, i afecta tots els centres de treball de l'empresa esmentada en el municipi de Palma de Mallorca.

Per aquest Conveni es regeix tot el personal al servei de l'empresa AGAMA, sigui quina sigui la seva modalitat i classificació professional.

Article 2.- Vigència.- El Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2015, i els seus efectes econòmics, l'1 de juny de 2015, sense perjudici del seu registre i publicació al *Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*, i finalitza el dia 31 de desembre del 2015. En cas que no hi intervingui denúncia de qualsevol de les parts legitimades per a la negociació, el Conveni es prorrogarà per períodes anuals.

Article 3.- Absorció i compensació.- Les millores econòmiques i de treball que s'implantin en aquest Conveni han de ser absorbides, fins on abastin, per qualsevol augment o millora que pugui establir-se mitjançant disposicions legals, reglamentàries o pactes de caràcter general.

Totes les condicions superiors a les mínimes legals o reglamentàries, de caràcter individual o col·lectiu, sigui quin sigui el seu origen, que siguin vigents a l'empresa en el moment d'iniciar-se la vigència d'aquest Conveni, poden ser compensades amb les millores que s'hi estableixen.

Article 4.- Vinculació a la totalitat.- Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i ambdues parts manifesten formalment que la seva respectiva vinculació té caràcter de compromís per a la totalitat de les clàusules pactades, per la qual cosa l'aprovació parcial deixarà aquest Conveni sense efecte ni força d'obligar.

Capítol II - Retribucions

Article 5.- Salari base.- La retribució bàsica del personal ve determinada d'acord amb la seva categoria professional, per aplicació dels valors salarials corresponents que s'especifiquen en l'annex I, columna A, d'aquest Conveni, que a més servirà de base per al càlcul d'antiguitat.

Article 6.- Rendiments normals.- S'entén que els salaris base, plus de conveni i, si escau, d'antiguitat que estableix aquest Conveni retribueixen el rendiment normal de cada treballador/a, i es considera que aquest rendiment normal és el que duu a terme habitualment en el lloc de treball assignat, mantenint la capacitat de funcionament de les instal·lacions de l'empresa, sempre que no s'alterin substancialment les condicions de treball.

Article 7.- Plus de conveni.- La quantia del plus de conveni ve detallada per a cada categoria professional en l'annex I, columna B, d'aquest Conveni.

Article 8.- Antiguitat.- El salari a què es refereix l'article 5è s'ha d'incrementar en un cinc per cent per cada tres anys de serveis de l'empresa, a comptar des de la data d'ingrés en aquesta. Per tenir dret a aquesta meritació s'han d'haver complert, complets, tres anys de servei, la suma dels percentatges abans esmentats no pot superar el 60 % del salari base esmentat, i la seva meritació s'inicia el mes següent a aquell en què s'hagin complert els tres anys de servei en l'empresa. La limitació al·ludida ha de ser, si escau, com a màxim.

Article 9.- Nocturnitat.- Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva mateixa naturalesa, han de tenir una retribució incrementada en un 25 % sobre el salari de la columna A, annex I. En cap cas no es pot percebre nocturnitat si es percep l'incentiu regulat en l'article 14.

Article 10.- Gratificacions extraordinàries de juliol i desembre.- El 15 de juliol i el 20 de desembre de cada any, l'empresa ha de satisfer una paga extraordinària consistent en 30 dies de salari base, incrementat amb el plus de conveni i l'antiguitat que tinguï reconeguda.

Les gratificacions esmentades s'han de satisfer per cada any de serveis continuats en l'empresa; en cas contrari s'ha d'abonar la part proporcional corresponent.

Article 11.- Gratificació de Reis.- Tot el personal de l'empresa ha de percebre una gratificació equivalent a trenta dies de salari base, més l'antiguitat en el seu cas corresponent —sense plus de conveni, que s'ha de fer efectiva el dia 8 de gener. Aquesta paga l'ha de percebre tot el personal, independentment de la modalitat del seu contracte i proporcionalment al temps treballat en l'empresa.

Article 12.- Gratificació octubre.- S'estableix per a tot el personal, independentment de la modalitat del seu contracte i proporcionalment al temps treballat en l'empresa, una gratificació anual de 440,00 euros, que s'ha d'abonar el dia 15 d'octubre.





Article 13.- Paga de març (beneficis).- La paga de març (que es preveia en l'article 63 de l'ordenança laboral derogada) consisteix en 30 dies de salari base —sense plus de conveni—, més antiguitat. Aquesta paga s'ha de fer efectiva el dia 15 de març, corresponent a l'abonament a l'exercici anterior.

Article 14.- Incentiu.- L'empresa ha d'abonar un incentiu de 4,553 euros per cada dia treballat a tot el personal que iniciï la jornada laboral a les tres del matí; 3,940 euros als que la comencin a les quatre i 3,286 euros als que la iniciïn a les cinc, i per tots i cadascun dels dies que hagin treballat en aquestes condicions. Aquest incentiu s'abonarà en la mateixa quantia per a totes les categories laborals.

Article 15.- Plus de transport urbà.- Atesa la situació del centre de treball d'AGAMA i la seva llunyania del nucli urbà de Palma, per compensar les despeses que el personal hagi de dur a terme per acudir al centre de treball esmentat, s'estableix un plus que es denomina de transport urbà de 121,123 euros mensuals.

Article 16.- Percepcions especials.- El personal al servei d'AGAMA pot adquirir els productes elaborats en aquesta al preu de la tarifa comercial vigent en cada moment amb un descompte del 15 %, amb potestat de l'empresa per limitar el valor total d'adquisició mensual a 60,10 euros per treballador i mes.

L'empresa concedeix gratuïtament al personal amb fills menors d'un any, i durant tots els dies del transcurs de l'any, un litre de llet pasteuritzada.

Capítol III – Incapacitat laboral transitòria

Article 17.- Complementos en cas de malaltia o accident.- En cas de malaltia, i per a tot el personal, s'estableix que l'empresa ha de completar des del dia 4 de la baixa, a les prestacions econòmiques que els treballadors/es percebin de la Seguretat Social, el 100 % de l'haver líquid que li correspondria si hagués treballat.

En cas d'accident, s'estableix que l'empresa ha de completar l'haver líquid que els correspondria si haguessin treballat a partir del dia en què comenci l'abonament de la prestació econòmica per part de la Seguretat Social.

Article 18.- Reconeixement mèdic.- El personal que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria, derivada de malaltia o accident, s'ha de sotmetre setmanalment a reconeixement mèdic en el consultori del Servei Mèdic d'Empresa compareixent-hi. En cas d'impossibilitat d'assistir a aquest consultori, el metge el podrà visitar al seu domicili les vegades que es consideri necessari. De l'informe emès pel Servei Mèdic de l'Empresa, i de la decisió adoptada per l'empresa, s'ha de donar compte al Comitè d'Empresa.

Capítol IV – Temps de feina, descansos i permisos

Article 19.- Jornada de treball.- La jornada de treball serà de 1.770 hores anuals de treball efectiu. Ateses les característiques especials del sector lacti, s'estableix que durant els períodes de més producció, que s'estimen en els mesos compresos entre maig i setembre, ambdós inclosos, la jornada diària de 8 hores es pot incrementar en una hora com a màxim, i s'ha de respectar en tot cas el còmput anual sense aplicació de cap tipus de recàrrec.

Article 20.- Treball en dissabtes, diumenges i dies festius.- Quan per necessitats de l'empresa, segons el parer d'aquesta, s'hagi de treballar en dissabtes, per a tot el personal que tingui fixada jornada de dilluns a divendres, o per a qualsevol treballador/a de l'empresa que ho faci diumenge o dia festiu, l'empresa ha de compensar la jornada treballada en els dies esmentats amb un temps equivalent de descans en una altra data compresa en la setmana anterior o posterior, o bé ha de retribuir el temps treballat com a hores extraordinàries, dins els límits legalment establerts, a elecció del treballador/a. En els supòsits que el treballador /a s'aculli al règim de descans compensatori, ha de percebre a més un plus econòmic de 33,617 euros. En aquests casos s'ha de preavisar el Comitè d'Empresa amb 48 hores d'antelació, tret que la necessitat de treballar en aquests dies sorgeixi per circumstàncies imprevistes, avaries o sinistres durant el temps ordinari de treball o altres de caràcter urgent o extraordinàries, cas en què el preavís ha de ser el que sigui procedent.

Article 21.- Hores extraordinàries.- La realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari i s'han de dur a terme, en tot cas, dins els límits legalment establerts en l'Estatut dels treballadors.

El caràcter estructural de les hores extraordinàries ve donat en funció del que disposin les disposicions legals aplicables, i tenen aquest caràcter les que siguin necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de càlcul corresponent.

El valor de l'hora extraordinària, recàrrec legal inclòs, és únic i igual per a totes les categories professionals, i s'estableix en 10,563 euros bruts hora.

Article 22.- Vacances.- El període de vacances anuals retribuïdes és de trenta dies naturals, i el seu gaudi pot ser distribuït, sempre que les necessitats ho permetin, en dos períodes. Es computa el període de vacances per any de servei.



En el supòsit que el treballador /a cessi en la seva ocupació amb l'empresa, en el transcurs de l'any, i hagi gaudit de les vacances corresponents en aquest any, per temps superior al que li correspongui, l'empresari procedirà a descomptar dels seus havers l'import retributiu corresponent al lapse temporal gaudit en excés.

Durant les vacances, el personal de l'empresa ha de percebre la retribució que estableix aquest Conveni, composta de salari base, plus de conveni i complement d'antiguitat, si escau, més el complement fix i consolidat si n'hi ha.

Article 23.- Època de gaudi de vacances.- El Comitè d'Empresa i la direcció d'aquesta han de proposar el calendari de vacances durant el mes de desembre de l'any anterior al seu gaudi.

Article 24.- Permisos reglamentaris.- El treballador/a, que ha d'avisar amb l'antelació possible, té dret als permisos reglamentaris retribuïts, per les causes següents:

- a) Tres dies naturals en cas de mort dels pares, pares polítics, avis, fills, néts, cònjuges i germans.
 - b) Dos dies naturals en cas de mort de germà polític i fill polític, malaltia greu de pares, avis, fills, cònjuge i germans.
 - c) Un dia natural en cas de matrimoni de fills o germans o per canvi de domicili.
 - d) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
 - e) Tres dies naturals en cas de naixement de fill; si el part té complicacions, s'ha d'augmentar en dos dies més; dels tres primers dies, dos han de ser laborals.
 - f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic personal.
- En els casos a), b) i e), si s'ha de fer un desplaçament fora de l'illa, es poden incrementar els dies de permís fins a sis dies.
- g) En el que no s'ha esmentat en aquest article, s'ha d'aplicar el que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol V – Organització del treball

Article 25.- Organització del treball.- L'organització i la direcció tècnica, pràctica i científica de l'activitat laboral és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les normes i orientacions d'aquest Conveni i a les disposicions legals aplicables.

Article 26.- Mobilitat funcional.- La mobilitat funcional en el si de l'empresa, que s'efectuarà sense perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador/a, no té altres limitacions que les que exigeixen les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i pertany al grup professional.

S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació.

Quan la mobilitat funcional comporti canvi d'horari i torn de treball per un temps superior a la setmana, s'ha de comunicar per escrit i amb una antelació no inferior a les 48 hores. Per al personal subjecte a torns, es requereix el preavís esmentat quan la mobilitat comporti una ruptura imprevista en la rotació de torns i que aquest canvi sigui superior a una setmana.

Article 27.- Treballs de categoria superior o inferior.- El personal que dugui a terme treballs de categoria superior als que corresponguin a la categoria professional que tingui reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar a la direcció de l'empresa la classificació professional adequada, en els termes de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador/a té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament dugui a terme.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva, només pot fer-ho pel temps imprescindible, i ha de mantenir-li la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicar-ho als representants dels treballadors.

Article 28.- Fons d'ajuda.- L'empresa ha de crear un fons dotat amb 1.500,00 euros anuals, durant la vigència d'aquest Conveni, a fi d'ajudar tot el personal que notòriament ho necessiti. La concessió d'ajuts s'ha de fer mitjançant una proposta informe del Comitè d'Empresa i la seva concessió és facultat exclusiva de l'empresa, dins la quantia assenyalada.

L'empresa ha de dotar, durant els dos anys de vigència d'aquest Conveni, amb la quantitat de 4700,00 euros anuals per a ajuda d'estudis a fills del personal de l'empresa, en edat compresa entre els 3 i els 16 anys, ambdós inclosos. La quantitat màxima que pot percebre per fill és el 8 % del total de la quantitat esmentada, la resta s'ha d'afegir al fons d'ajuda del primer apartat. La distribució la decideix el Comitè d'Empresa, que l'ha de comunicar a l'empresa a fi de l'abonament a les persones designades. L'empresa i el Comitè poden sol·licitar a aquests treballadors/es que justifiquin l'import lliurat.

Article 29.- Premi de constància.- L'empresa ha d'abonar les quantitats que s'indiquen per cada any de servei en aquesta al personal fix que sigui baixa definitiva per jubilació, invalidesa o mort sota les condicions següents:

a) En cas de jubilació als 60 i 61 anys, 140,790 euros per any de servei.

- En cas de jubilació als 62 anys, 121,123 euros per any de servei.
- En cas de jubilació als 63 anys, 100,400 euros per any de servei.
- En cas de jubilació als 64 anys, 80,782 euros per any de servei.

b) En cas de mort, s'han d'abonar 80,782 euros per any de servei, si el treballador/a mort no els havia percebut, per alguna de les causes anteriors, a la seva vídua o vidu, en el seu defecte, als fills menors d'edat, o majors discapacitats i, en defecte de tots els anteriors, als pares del treballador /a, sempre que justifiquin que manquen de mitjans econòmics de subsistència i que viuen a expenses del treballador/a mort.

c) En cas d'invalidesa, sigui per malaltia o per accident laboral, que per resolució ferma de l'organisme competent en la Seguretat Social sigui declarada la incapacitat total o absoluta per al treball, 74,521 euros per any de servei.

Article 30.-Jubilació especial. - A fi que tot el personal que compleixi 64 anys pugui jubilar-se amb el 100 % dels seus drets passius, l'empresa es compromet a contractar, per cada treballador/a que es jubili als 64 anys, un altre treballador/a per temps superior a un any, per qualsevol de les modalitats de contracte vigents en l'actualitat, excepte la de "a temps parcial", i independentment de la qualificació professional.

L'obligació que assumeix l'empresa de substituir el personal que s'aculli a la jubilació especial als 64 anys s'estableix en consideració a la mateixa durada d'aquest Conveni col·lectiu, de manera que s'ha ponderat el nombre de treballadors/es de l'empresa que en el transcurs de l'any 1992 podran optar a aquesta jubilació especial als 64 anys d'edat, sempre que hagi transcorregut un any des de la regulació d'ocupació que ha afectat l'empresa durant l'any 1992. En conseqüència, per a la pròxima negociació d'aquest Conveni col·lectiu s'han de tenir en compte únicament les innovacions normatives que s'introdueixin en la regulació d'aquesta "institució", les possibles modificacions que s'introdueixin en la regulació de la jubilació normal dins el sistema de Seguretat Social, el nombre de treballadors/es que puguin accedir a aquesta jubilació especial als 64 anys, possibilitats de tot tipus que puguin tenir l'empresa, pactes interconfederals sobre matèria, etc., per valorar en definitiva la conveniència de suprimir, condicionar, limitar o mantenir aquesta obligació.

Article 31.- Formació professional.- L'empresa ha de dotar amb la quantitat de sis mil deu (6.010 €) euros la formació professional.

La destinació d'aquesta dotació s'ha de dedicar conjuntament entre el Comitè d'Empresa i la Direcció; i les parts han de procurar acudir a l'ajuda d'organismes oficials per a un millor aprofitament d'aquest.

Article 32.- Peces de treball.- La naturalesa de la indústria que ens ocupa obliga tot el personal a extremar les mesures pròpies d'higiene personal i a renovar oportunament els elements necessaris per practicar aquesta higiene. Per tant, l'empresa ha de facilitar al personal les peces adequades per a cada funció i departament, que seran d'una muda completa per a cada treballador/a i per a cada temporada d'estiu i hivern.

Article 33.- Representants dels treballadors.- En aquesta matèria és d'aplicació el que disposen l'Estatut dels treballadors i la llei orgànica de llibertat sindical.

Queda expressament pactada la possibilitat d'acumular el crèdit d'hores legals, en els termes que estableix l'article 68, e) de l'Estatut dels treballadors, en les condicions següents:

- a) En cas que es produeixin acumulacions, el total de les hores de les quals es disposi per a l'exercici de la funció representativa no ha d'excedir trimestralment el nombre de 20, siguin quines siguin les acumulacions produïdes.
- b) L'acumulació s'ha de computar sempre trimestralment, és a dir, sense que es puguin acumular les hores de crèdits d'un determinat trimestre o trimestres següents.

Article 34.- Seccions sindicals.- Les seccions sindicals s'han de constituir de conformitat amb el que s'estableix legalment en aquesta matèria.

Article 35.- Quota sindical.- El personal interessat perquè se li descompti en la nòmina mensual l'import de la quota sindical ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en el qual ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, com també el número de compte corrent o llibreta d'estalvi al qual s'ha de transferir la quantitat corresponent.

Article 36.- Comissió paritària.- De conformitat amb el que disposa l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, es designa una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre qualsevol dubte o divergència que sorgeixi amb motiu de la interpretació d'aquest Conveni i, en especial, en tot el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, aquesta Comissió ha d'actuar en el procediment per resoldre les discrepàncies derivades de la no aplicació de les condicions de treball en relació amb l'article 82.3 de l'ETT. Ha d'estar constituïda per un total de 6 membres, tres de cada part negociadora. A les reunions que faci aquesta comissió hi poden

comparèixer assessors lliurement designats per les parts, amb veu i sense vot. En la primera reunió de la comissió s'han de designar els membres d'aquesta, les formes i el programa de treball. La Comissió s'ha de reunir en cas que hi hagi assumptes concrets per tractar, que s'han de comunicar d'una part a l'altra amb quinze dies d'antelació com a mínim. És preceptiu acudir a la Comissió Paritària com a tràmit previ a l'exercici d'accions judicials quan la qüestió versí sobre interpretació d'aquest Conveni. En cas que en la Comissió paritària abans esmentada no s'arribi a un acord, ambdues parts manifesten la voluntat de sotmetre al TAMIB els dubtes que sorgeixin en l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

En cas d'inaplicació de les condicions de treball que preveu el Conveni col·lectiu, segons estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, el procediment que s'ha de seguir és:

Primer: submissió de les discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, segons estableix l'article 82.3 de l'ETT.

Segon: quan no s'hagi assolit un acord o no s'hagi sotmès la discrepància a la Comissió Paritària, les parts han de recórrer als procediments establerts en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic.

Tercera: de manera subsidiària a les anteriors, si no s'arriba a un acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució d'aquesta a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Article 37.- Comissió per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació.- Les parts negociadores del Conveni acorden la creació d'una comissió paritària, que ha de vetllar pel compliment de la nova Llei d'igualtat i garantir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, la formació, la promoció, el desenvolupament del seu treball i l'equiparació salarial, entre l'home i la dona.

Article 38.- Prevenció de l'assetjament sexual i moral. L'empresa manifesta la seva preocupació i compromís per promoure les condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que eviti l'assetjament sexual, moral i psicosocial. L'empresa, juntament amb els treballadors, conscients de la importància d'aquest fenomen laboral, es comprometen a dur a terme l'esforç necessari, encaminat a crear un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i llibertat de les persones.

Capítol VI – Grups professionals

Article 39.- Les classificacions del personal consignades en aquest Conveni són merament enunciatives. Quant a les comeses assignades a cada categoria professional, s'ha de respectar el que estableixen els articles 38 a 44 de la Secció 2a del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats. Són, així mateix, merament enunciatives les diferents comeses assignades a cada categoria professional, atès que tots els treballadors estan obligats a executar qualsevol treball o operació que els ordenin els seus superiors immediats, dins les generals comeses pròpies de la seva categoria professional, sense detriment de la seva dignitat i entre les quals s'inclou la neteja dels elements de treball que utilitzi, i han de fer en cas d'emergència altres tasques.

El personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu es classifica, en funció de les exigències professionals, formació i contingut general de la prestació i amb caràcter normatiu, en alguns dels grups professionals següents:

Grup tècnic. Comprèn les categories següents:

- Tècnic/a de grau superior
- Tècnic/a de grau mitjà
- Altres tècnics/es no compresos en els anteriors

Grup personal administratiu i comercial. Comprèn les categories següents:

Les categories per al personal administratiu Cap d'àrea o secció

- Oficials primera
- Oficials segona
- Secretari/ària
- Cobrador
- Auxiliars

Les categories per al personal comercial Cap de vendes

- Inspector/a de vendes
- Venedor/a

Dins aquest grup, s'estableix com a categoria especial la de xofer.



Personal de producció i activitats auxiliars. Comprèn les categories següents:

- Especialista, mecànic o oficial de 1a
- Especialista, mecànic o oficial de 2a
- Especialista, mecànic, fogoner o oficial 3a
- Magatzemista
- Sereno
- Peó i peó especialitzat
- Personal de neteja

Disposició addicional primera.- S'estableix un increment salarial per a l'any 2015 d'un 0,50 %, en el salari base i plus de conveni. Aquest augment s'ha d'aplicar a partir del dia 1 de juliol de 2015, amb independència del que disposa l'article 2.

Disposició addicional segona.- Ambdues parts convenen que, en tot el que no preveu el text resultant del Conveni, s'ha de complir el que estableixen l'Estatut dels treballadors i altres lleis d'ordre social i laboral, i, en matèria de règim disciplinari laboral, els articles 65 i 66 del Conveni col·lectiu estatal d'indústries làcties i els seus derivats.

Palma de Mallorca, 23 de juliol de 2015

ANNEX I

Taules salarials Conveni Col·lectiu ASSOCIACIÓ GENERAL AGRÀRIA MALLORQUINA, SA (AGAMA)				
Vigència de l'1/6/2015 al 31/12/2015				
	Salari	Pl. conveni	Salari anual	Pl. conv. anual
Categoria professional	2015	2015	2015	2015
PERSONAL DE PRODUCCIÓ I ACTIVITATS AUXILIARS				
	Diari	Diari		
Peó	26,076	8,001	13086,729	3400,342
Peó especialitzat	26,640	8,962	13360,174	3808,674
Fogoner	27,404	9,071	13731,105	3855,230
Especialista 3r	26,994	9,047	13532,236	3844,979
Especialista 2n	27,464	9,653	13759,863	4102,536
Especialista 1r	27,939	10,240	13990,415	4351,977
Mecànic 3a	27,404	9,071	13731,105	3855,230
Mecànic 2a	27,939	10,240	13990,415	4351,977
Mecànic 1a	28,373	10,774	14200,983	4578,780
Personal neteja	27,233	4,773	13648,243	2028,417
	Mensual	Mensual		
Magatzemista	815,622	313,631	13489,949	4390,839
Sereno	811,736	283,034	13427,784	3962,478
Aux. laboratori	794,858	258,731	13157,720	3622,237
PERSONAL ADMINISTRATIU I COMERCIAL				
Grup administració	Mensual	Mensual		
Cap adm. 1a	1001,816	847,298	16469,059	11862,178
Cap adm. 2a	962,761	587,868	15844,174	8230,148
Oficial adm. 1a	895,869	396,012	14773,905	5544,171
Oficial adm. 2a	874,745	328,423	14435,919	4597,921
Secretari/ària	877,857	355,578	14485,719	4978,093
Cobrador	811,736	283,034	13427,784	3962,478
Aux. adm.	742,467	315,766	12319,470	4420,724





Taules salarials Conveni Col·lectiu ASSOCIACIÓ GENERAL AGRÀRIA MALLORQUINA, SA (AGAMA)				
Grup comercial				
Venedor /a	794,509	258,731	13152,140	3622,237
Inspector vendes	912,771	516,052	15044,338	7224,734
Cap vendes	980,020	695,602	16120,316	9738,424
	Diari	Diari		
Xofer	27,939	10,240	13990,415	4351,977

GRUP TÈCNIC							
Grup tècnic titulat	Mensual		Mensual				
Cap tècn. fàbrica	1127,143		924,749		18474,283		12946,482
Grup tècnic no titulat	Mensual		Mensual				
Cap fabricació	926,846		577,660		15269,539		8087,239
Cap sec. fàbrica	971,909		644,186		15990,550		9018,603
Cap sec. formatges	984,244		729,368		16187,909		10211,148
Cap insp. llet	973,306		650,868		16012,901		9112,154
Cap distribució	905,740		441,074		14931,843		6175,042
Contramestre	920,873		460,437		15173,975		6446,114
Encarregat	895,529		361,536		14768,470		5061,500
Capatàs	889,540		323,842		14672,633		4533,790
Inspector distri.	896,729		396,012		14787,669		5544,171
Cap taller	979,299		697,327		16108,786		9762,582
Mestre taller	940,934		441,073		15494,948		6175,028

	2015
	Euros
Art. 12 Gratificació octubre	440,000
	Euros
Art. 14 Plus matinada	
Inici jornada a 3 matinada	4,553
Inici jornada a 4 matinada	3,940
Inici jornada a 5 matinada	3,286
Art. 15 Plus transport	121,123
Art. 20 Treball en dies festius	33,617
Art. 21 Hores extraordinàries	10,563
Art. 28 Fons ajuda	
Necessitats	1500,000
Estudis	4700,000
Art. 29 "A" Premi constància	
Als 60-61 anys	140,790
Als 62 anys	121,123
Als 63 anys	100,400
Als 64 anys	80,782



Art. 29 "B" Mort	80,782
Art. 29 "C" Invalidesa	74,521

